

Rapport – Evaluering av arbeidsgrupper på 2. studieår

Resultat av spørreundersøkelse fra 2018/2019

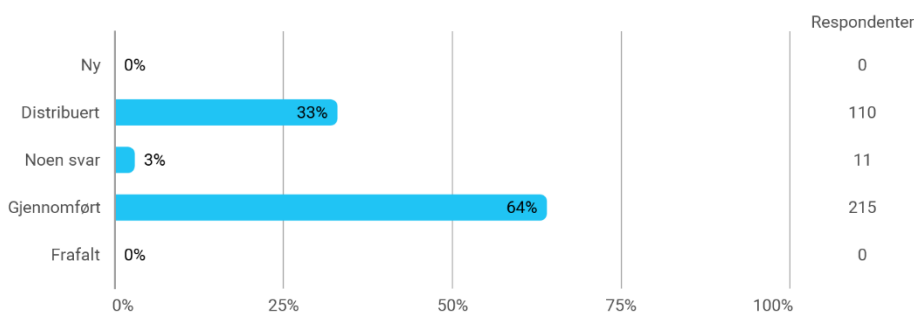
Bakgrunnen for undersøkelsen

Obligatoriske arbeidsgrupper er en viktig del av studieordningen i rettsvitenskap ved Universitetet i Bergen. Hovedformålet med spørreundersøkelsen er å gi arbeidsgruppelederene en tilbakemelding på arbeidet sitt. Samtidig er evalueringen en del av fakultetets studiekvalitetsarbeid, og kan gi verdifull informasjon om studentenes utbytte av undervisningsopplegget på fakultetet.

Svarprosent

Undersøkelsen ble sendt ut til 336 studenter på 2. studieår. 215 studenter svarte på hele undersøkelsen, mens 11 svarte på deler av den. Dette gir en svarprosent på 67%.

Svarprosent



Oppsummering av resultatene

Her følger en kort oppsummering av resultatene på de generelle, lukkede spørsmålene.

- 82 % oppgir at de hadde nokså høye eller svært høye forventninger til sin arbeidsgruppeleder da de begynte med arbeidsgrupper på 2. studieår.
- 88% oppgir at deres nåværende arbeidsgruppeleder har innfridd forventningene i stor grad eller svært stor grad.
- 96 % mener at arbeidsgruppesamlingene er nokså viktig eller svært viktig for deres totale læring.
- 74 % av studentene i undersøkelsen oppgir at arbeidsgruppeleders kommentarer på oppgavene som nokså viktig eller svært viktig for deres totale læring.
- 70 % oppgir at de får faglig utbytte av arbeidsgruppeleders kommentarer på oppgavene i stor grad eller svært stor grad.
- 93% av studentene i undersøkelsen trives nokså godt eller svært godt i sin arbeidsgruppe.
- 55% oppgir at det er jevn deltakelse i den faglige diskusjonen i gruppen, altså at stort sett alle bidrar i diskusjonen. 40% oppgir at det er et fåtall som står for det meste av diskusjonen.
- 46% oppgir at de opplever prestasjonspress i gruppen. 43 % av disse oppgir at de opplever prestasjonspresset som sunt, mens de resterende 3 % opplever presset som negativt.
- 73% av studentene i undersøkelsen oppgir at de i stor grad eller svært stor grad er forberedt til arbeidsgruppene.
- 78% av studentene opplever at deres medstudenter møter forberedt til timene.
- 95% oppgir at de opplever at arbeidsgruppelederen møter forberedt til arbeidsgruppen.

- 15% oppgir at de opplever karakterpress i større eller mindre grad i sin arbeidsgruppe.

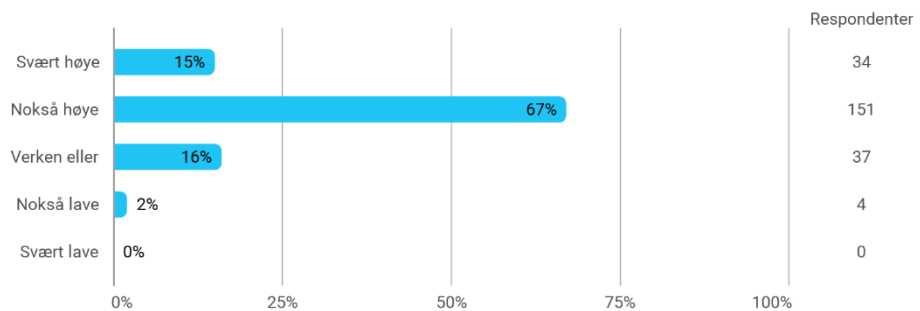
Utfyllende oppsummering av resultatene

Her følger en utfyllende oppsummering av resultatene i undersøkelsen, kategorisert etter tema. Den utfyllende oppsummeringen inneholder resultater fra de lukkede og åpne spørsmålene.

Forventninger til arbeidsgruppeleder

15 % av studentene på 2. studieår hadde svært høye forventninger til sine arbeidsgruppeleder. 67% hadde nokså høye, mens 16% hadde verken høye eller lave forventninger til sine arbeidsgruppeleder. 2 % hadde nokså lave forventninger.

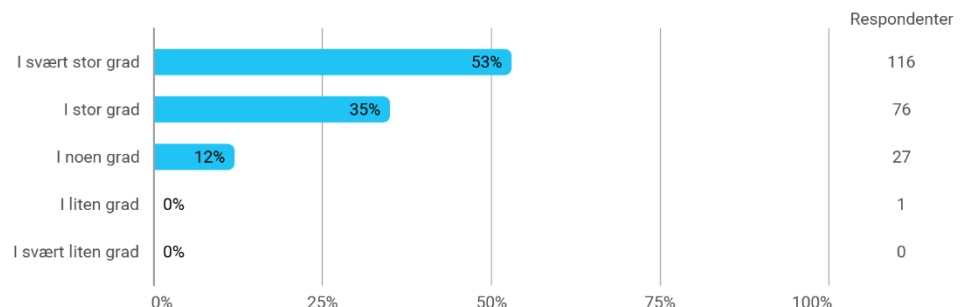
Hvordan var forventningene dine til arbeidsgruppeleder da du begynte med arbeidsgrupper på 2. studieår?



Studentene hadde ulike forventninger til sin arbeidsgruppeleder. Studentene forventet en faglig dyktig arbeidsgruppeleder som var flink til å formidle. Samtidig forventet studentene en arbeidsgruppeleder som hadde en veiledende rolle, samt stilte høyere krav til studentene på 2. studieår enn 1. studieår. I tillegg forventet flere av studentene at arbeidsgruppeleder hadde god struktur, var godt forberedt, kommenterte oppgavene nøye og kunne svare på studentenes spørsmål. Studentene forventet også at arbeidsgruppeleder la opp til diskusjoner. Flere av studentene er opptatte av at diskusjonene skal forholde seg saklig og være relevant for oppgaven, og forventer at arbeidsgruppeleder skal styre diskusjonene ved behov.

53% av studentene i undersøkelsen oppgir at deres nåværende arbeidsgruppeleder har innfridd forventningene i svært stor grad. 35 % oppgir at arbeidsgruppeleder har innfridd forventningene i stor grad, mens 12 % mener at arbeidsgruppeleder har innfridd forventningene i noen grad.

I hvilken grad har din nåværende arbeidsgruppeleder innfridd forventningene dine?



Studentene fremhever også noen av forventningene som ikke ble innfridd. Dette er blant annet knyttet til forberedelse, å se hver enkelt student, kunne svare på spørsmål og god faglig kompetanse innenfor alle emnene. Andre forventninger som ikke ble innfridd er knyttet til struktur i samlingene og diskusjonene, samt for lite engasjement. I tillegg fremhever noen av studentene at

arbeidsgruppelederen hadde en for passiv rolle i diskusjoner, noe som fører til at diskusjonene blir ustrukturerte og langdryge.

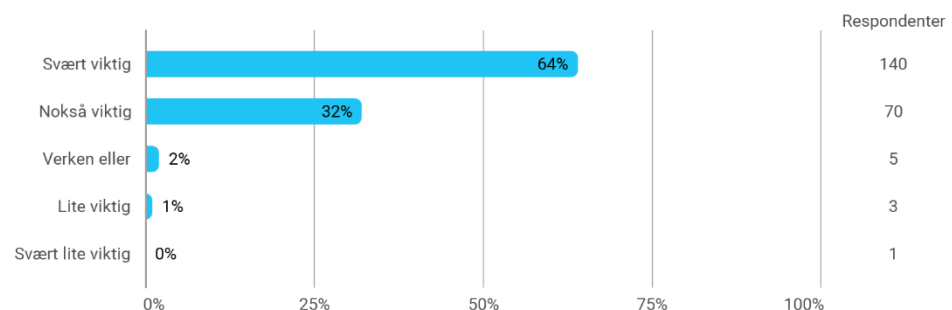
Læringsutbytte av arbeidsgruppene

Det vil nå bli presentert resultater knyttet til læringsutbytte studentene får av å delta i arbeidsgruppene. Det vil først bli presentert i hvilken grad studentene får læringsutbytte av arbeidsgruppesamlingene generelt, samt hvilke tiltak studentene mener kan bidra til å øke læringsutbyttet. Deretter vil det bli presentert hvilket utbytte studentene får av arbeidsgruppeleders kommentarer på arbeidsgruppeoppgavene, samt forbedringsforslag knyttet til dette.

Læringsutbytte av arbeidsgruppesamlingene generelt

64% av studentene oppgir at arbeidsgruppesamlingene er svært viktig for deres totale læring. 32 % oppgir at arbeidsgruppene er nokså viktig, mens 2% oppgir at arbeidsgruppene er verken viktig eller uviktige for læringen. 1 % oppgir at arbeidsgruppene er svært lite viktig.

Hvor viktig er arbeidsgruppesamlingene for din totale læring?



Studentene ble spurt hva de selv kan gjøre annerledes for å øke læringsutbyttet av arbeidsgruppesamlingene. Flere av studentene i undersøkelsen oppgir at økt forberedelse til alle samlinger kan bidra til å øke læringsutbyttet. Med forberedelse mener studentene blant annet å forberede eventuelle spørsmål, skrive et utkast til arbeidsgruppeoppgaven, samt lese pensum, relevant rettspraxis og artikler. For å sikre at alle er forberedt, blir det trukket frem at det studentene innad i gruppen bør skape forventninger om forberedelse til hverandre. Det blir også trukket frem ulike tiltak studentene kan gjøre i gjennomføringen av arbeidsgruppesamlingene. Her fremhever studentene at de kan bli flinkere til å bidra i diskusjoner, stille spørsmål og generelt ta ordet oftere. Det blir også nevnt at å skrive oppgaven grundigere i etterkant av samlingene kan bidra til å øke læringsutbyttet ytterligere.

På spørsmålet hva gruppen som helhet kan gjøre for å øke læringsutbyttet og forbedre gruppedynamikken fremhevet studentene at flere sosiale tiltak helt fra starten av, vil være nyttig for å bli kjent og trygg på hverandre. Det blir trukket frem at det å knytte relasjoner med medstudentene kan bidra til å skape trygghet, som igjen kan bidra til å senke terskelen for å ta ordet. Det blir også fremhevet at en ny sosialiseringrunde litt utpå semesteret kan bidra til å sikre at relasjonsbygging fortsetter.

Samtidig nevner flere at økt deltakelse fra gruppen også vil kunne påvirke læringsutbyttet positivt. I økt deltakelse legger studentene blant annet å delta i diskusjoner, stille spørsmål, og respondere på innspill og synspunkt fra andre studenter. For at alle tør å si sine meninger, bør det legges opp til åpenhet for andre løsninger, samt skape et miljø hvor det er lov å være uenig. En av kommentarene pekte blant annet på at noen av studentene er redde for å dele sine tanker i frykt for at dette kan skape dårlig stemning i gruppen.

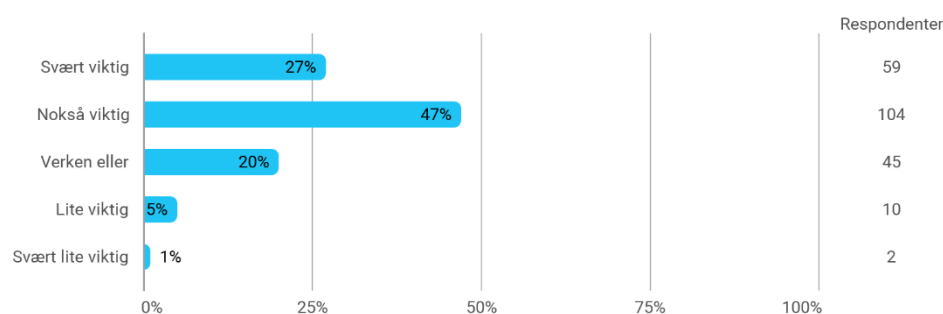
Å dele opp studentene i mindre grupper før plenumsdiskusjoner blir trukket frem som positivt for å stimulere muntlig deltakelse. Å dele studentene i grupper hvor hver gruppe argumentere for ulike standpunkt, er et annet virkemiddel som blir trukket frem for å skape større deltakelse. For å sikre at alle kan delta, er det ifølge studentene viktig å ha fokus på å la alle komme til ordet og hjelpe hverandre med eventuelle spørsmål.

Studentene ble også spurt hva arbeidsgruppeleder kan gjøre for å øke studentenes læringsutbytte. Det ble trukket frem at veiledning knyttet til forberedelser før samlingene kan være nyttig, blant annet gjennom å gi inspirasjon til hvilken pensumslitteratur og rettspraksis som kan være relevant. Samtidig bør arbeidsgruppeleder oppfordre til, og legge til rette for diskusjoner. I forbindelse med dette vil det være viktig å også sikre at de som vanligvis er stille bidrar muntlig. Studentene nevner også at muntlige diskusjoner ofte kan være preget av lite struktur, og en oppsummering av hvilke deler av diskusjonen som er viktig og mindre viktig kan gjøre det enklere for studenten å strukturere den skriftlige oppgaven i etterkant. Arbeidsgruppeleder bør også ha fokus på å formidle faget på en lettfattelig måte, samt bruke pedagogiske verktøy som for eksempel tavle for å forklare vanskelig begreper eller konsept.

Læringsutbytte av arbeidsgruppeleders kommentarer av arbeidsgruppeoppgavene

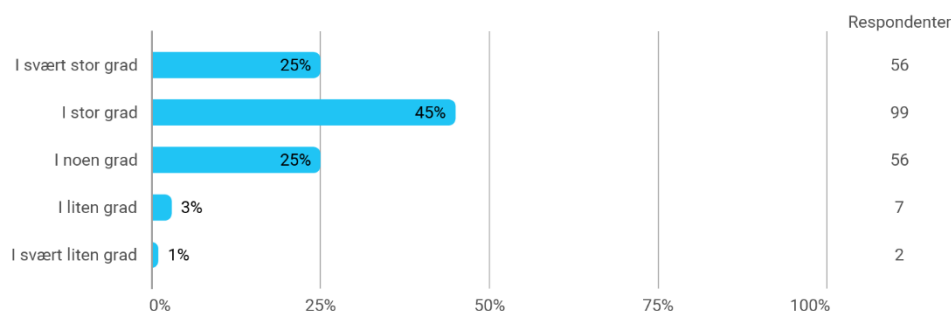
Resultatet i undersøkelsen tyder på at studentene lærer mye av arbeidsgruppeleders kommentarer av arbeidsgruppeoppgavene. 27% oppgir at arbeidsgruppeleders kommentarer er svært viktig for studentenes totale læring, mens 47% opplever dette som nokså viktig. 20% oppgir derimot også at det verken er viktig eller uviktig, mens 6% oppgir at kommentarene fra arbeidsgruppeleder er lite viktig eller svært lite viktig for den totale læringen.

Hvor viktig er arbeidsgruppeleders kommentarer av arbeidsgruppeoppgavene dine for din totale læring?



Samtidig oppgir 70% av studentene som deltok i undersøkelsen av de får faglig utbytte av kommentarene på oppgavene i svært stor grad eller i stor grad. 25% oppgir at de får faglig utbytte i noen grad, mens 4 % oppgir å kun få faglig utbytte av kommentarene i liten grad eller svært liten grad.

I hvilken grad får du faglig utbytte av din arbeidsgruppeleders kommentarer av arbeidsgruppeoppgavene?

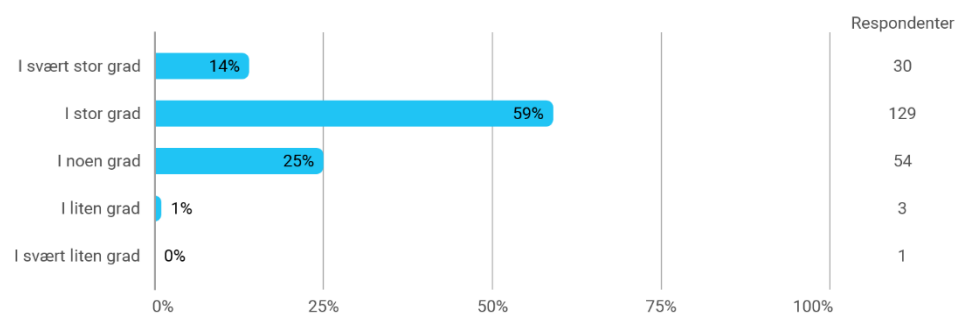


Studentene ble også spurt om hva de savner i arbeidsgruppeleders kommentarer av arbeidsgruppeoppgavene. Det blir trukket frem at studentene ønsker en oppsummerende kommentarer knyttet til det faglige, metodiske og språklige innholdet i oppgaven. Samtidig er det ønskelig med konstruktive tilbakemeldinger på hva studentene kan utvikle seg på, og eventuelle konkrete forslag til hvordan oppgaven kunne ha blitt løst på en annen måte. Det blir også nevnt at det kan være nyttig dersom arbeidsgruppeleder kan dele tanker knyttet til medstudentenes kommentarer av oppgaven.

Forberedelse til arbeidsgruppene

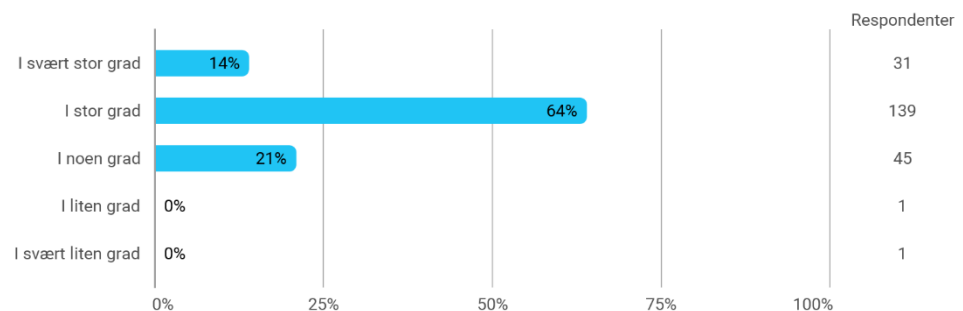
73% av studentene oppgir at de i stor grad eller svært stor grad møter forberedt til arbeidsgruppene. 25% oppgir at de møter forberedt i noen grad, mens 1 % oppgir at de i liten grad er forberedt til timene.

I hvilken grad møter du forberedt til arbeidsgruppene?



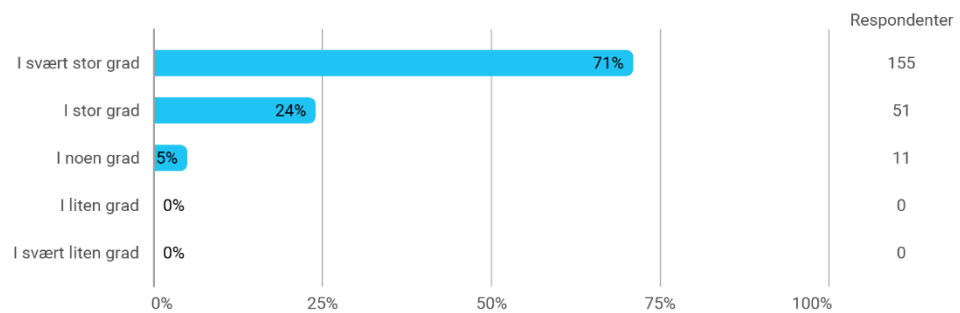
78 % av studentene opplever at medstudentene er forberedt til timene i stor grad eller svært stor grad. 21 % oppgir at de opplever at medstudentene er forberedt i noen grad.

I hvilken grad opplever du at dine medstudenter møter forberedt til arbeidsgruppene?



95 % av studentene opplever at arbeidsgruppelederen møter forberedt i stor eller svært stor grad. 5 % opplever at arbeidsgruppelederen møter forberedt i noen grad.

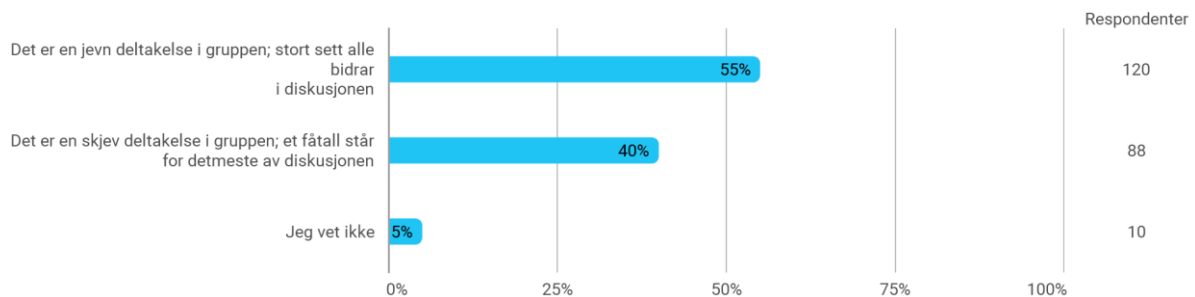
I hvilken grad opplever du at din arbeidsgruppeleder møter forberedt til arbeidsgruppene?



Faglig diskusjon i arbeidsgruppene

55% av studentene som deltok i undersøkelsen opplever at det er jevn deltakelse i gruppen, og at alle stort sett bidrar i diskusjonen. På den andre siden opplever 40% at det er skjev deltakelse i den faglige diskusjonen, hvor et fåtall står for det meste av diskusjonen. Dette kan indikere at deltakelse i den faglige diskusjonen varierer på tvers av gruppene, eller at studentene har ulik oppfatning av diskusjonen.

Hvordan vil du beskrive den faglige diskusjonen i din arbeidsgruppe?



Mange av studentene oppgir at de syns det er enkelt å ta ordet i gruppe, og at det er lavterskel for å stille spørsmål. Likevel er det også flere som syns det er utfordrende. Årsakene til dette kan kategoriseres slik:

- Terskelen for å ta ordet er høyere når det er få som deltar i diskusjonen. Samtidig oppgis det også at det er enklere å delta i en diskusjon når de som vanligvis snakker mye, er borte eller holder seg noe i bakgrunnen.
- Hvordan medstudentene møter andre sine innspill og utsagn kan også påvirke hvorvidt studentene ønsker å ta ordet. Negative kommentarer fra gruppelemmer kan øke terskelen for å delta i diskusjoner.
- Å ta ordet er utfordrende når studentene ikke kjenner til de andre på gruppen så godt. Flere oppgir at det er lettere å være muntlig aktiv når de er blitt godt kjent.
- Flere oppgir at det er vanskeligere å bidra muntlig når de ikke er forberedt. Det har også blitt trukket frem at det kan være utfordrende å forberede seg, noe som kan tyde på at studentene trenger veiledning til hvordan de på best mulig vis kan forberede seg til arbeidsgruppene.
- Enkelte trekker også frem at de generelt ikke liker å ta ordet i forsamlinger, og derfor opplever det som vanskelig å bidra muntlig.

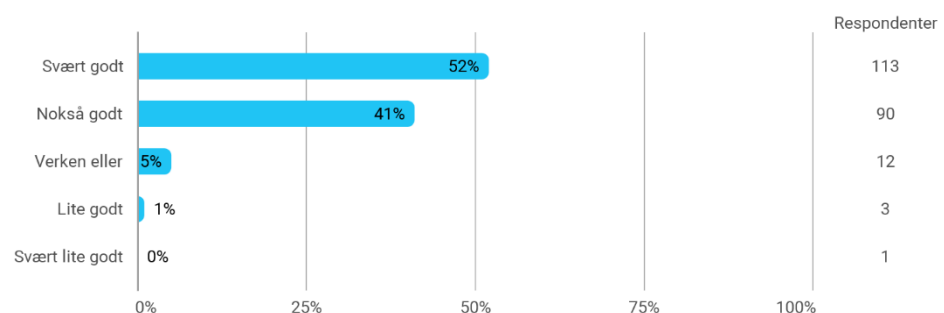
Studentene ble også spurt hva de mener arbeidsgruppeleder kan gjøre annerledes for å oppnå jevnere diskusjon i gruppen. Flere fremhever at diskusjoner i grupper på 2-3 studenter før en felles gjennomgang, senker terskelen for å delta i plenumsdiskusjoner. Dette kan også gjøre det enklere for

arbeidsgruppelederen å peke ut studenter som skal svare, noe som kan være fordelaktig for å få diskusjonen i gang. Et annet forslag er å dele opp gruppen, slik at den ene halvparten er ansvarlig for å argumentere for den ene siden av saken, mens den andre halvparten er ansvarlig for å argumentere for den andre. Flere fremhever også at det er enklere å delta når det stilles åpne spørsmål som ikke har et fasitsvar. Videre trekker andre frem at det er viktig at arbeidsgruppeleder har en aktiv ordstyrerrolle, blant annet knyttet til å styre diskusjonen i riktig retning. Samtidig kan det også være nyttig at arbeidsgruppeleder ordstyrer dersom det er noen få studenter som står for det meste av diskusjonen, slik at det blir enklere for andre gruppemedlemmer å delta. At arbeidsgruppeleder kommuniserer tydelig hvilke forventninger vedkommende har til forberedelse og deltakelse er også noe som blir trukket frem som viktig for å sikre jevn deltakelse.

Trivsel i arbeidsgruppene

52% av studentene som deltok i undersøkelsen trives svært godt i sin arbeidsgruppe, mens 41% oppgir at de trives nokså godt. 5% oppgir at de verken trives eller mistrives, mens 1% oppgir at de trives lite godt. Studentene ble også spurt hva arbeidsgruppeleder kan gjøre for at studentene skal trives bedre i gruppen. Her ble det for eksempel trukket frem at gruppedynamikken kan ha positivt utbytte av flere sosiale aktiviteter, samt at arbeidsgruppeleder engasjerer flere og responderer positivt på innspill fra alle deltakere.

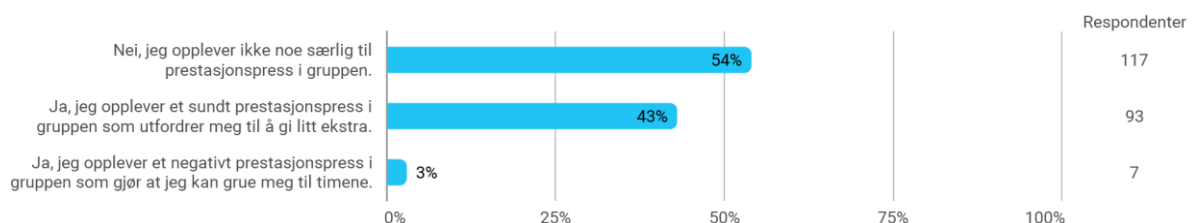
Hvordan trives du i din arbeidsgruppe?



Prestasjon- og karakterpress i gruppene

54% av studentene som deltok i undersøkelsen oppgir at de ikke opplever noe særlig til prestasjonspress i gruppen. 43% oppgir at de opplever et sunt prestasjonspress som fører til at de yter litt ekstra, mens 3% opplever et negativt prestasjonspress som fører til at de gruer seg til arbeidsgruppene.

Opplever du prestasjonspress i din arbeidsgruppe?



I tillegg oppgir 14% av de opplever karakterpress i noen grad, mens 1% opplever dette i stor grad. 85% oppgir at de ikke opplever karakterpress i sin arbeidsgruppe. Kommentarene til studentene

indikerer at flere opplever prestasjonspresset på studiet generelt, men i mindre grad i arbeidsgruppene, noe som bør tas hensyn til i tolkning av resultatene.

Opplever du karakterpress i din arbeidsgruppe?

